



## Ethos Engagement Pool

Themen und wichtigste Resultate 2013

Die **Ethos Stiftung** schliesst über 140 schweizerische Pensionskassen und gemeinnützige Institutionen zusammen. Sie wurde 1997 zur Förderung einer nachhaltigen Anlagetätigkeit und eines stabilen und gesunden Wirtschaftsumfelds gegründet.

Die Stiftung ist Eigentümerin des **Unternehmens Ethos Services SA**, welches Beratungs- und Vermögensverwaltungsmandate für nachhaltige Anlagen betreut. Ethos Services bietet institutionellen Investoren nachhaltige Anlagefonds, Analysen von Generalversammlungen mit Stimmempfehlungen, ein Programm für den Aktionärsdialog mit Unternehmen sowie Nachhaltigkeits-Ratings und -Analysen von Unternehmen an.

2012 lancierte die Ethos Stiftung den **Verein Ethos Académie**, der Privatpersonen zur Mitgliedschaft offensteht, die die Aktivitäten von Ethos unterstützen möchten. Dieser gemeinnützige und steuerbefreite Verein hat zurzeit ca. 200 Mitglieder. Ethos Académie führt Sensibilisierungsaktivitäten im Bereich nachhaltiger Anlagen durch, v.a. mittels eines elektronischen News-Service, Vorträgen und Diskussionsrunden, Unterstützung bei der Ausübung der Aktionärsstimmrechte sowie der Mitfinanzierung von Studien.

[www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch)  
[www.ethosacademie.ch](http://www.ethosacademie.ch)

Signatory of:  
 **PRI** Principles for Responsible Investment

## Hinweis

Dieser Engagement Bericht wurde von Ethos Services auf der Grundlage des mit den Unternehmen geführten Dialogs erstellt, unter Verwendung von Informationen aus Quellen, die den Investoren und der Öffentlichkeit allgemein zugänglich sind. Ungeachtet zahlreicher Überprüfungen kann keine Garantie für die Richtigkeit dieser Informationen gegeben werden. Ethos Services übernimmt keinerlei Gewähr für die Richtigkeit der veröffentlichten Angaben.

® © Ethos, Januar 2014. Jede vollständige oder auszugsweise Wiedergabe bedarf der Zustimmung von Ethos. Zitate sind nur mit Quellenangabe erlaubt. Fotos: Keystone, Gettyimages, Heiner H. Schmitt.

## Autoren

Dr. Yola Biedermann, Head of Corporate Governance and Sustainability  
Vincent Kaufmann, Deputy CEO, Head of Investment and Controlling  
Fanny Ebener, Senior Analyst  
Valérie Roethlisberger, Senior Analyst  
Massimo Bloch, Analyst

# Inhalt

<b>Inhalt</b> .....	<b>3</b>
<b>Einführung</b> .....	<b>4</b>
<b>A. Corporate Governance</b> .....	<b>5</b>
1. Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats .....	6
2. Vergütungspolitik der Führungsinstanzen .....	7
3. Politische und philanthropische Spenden .....	8
<b>B. Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen</b> .....	<b>9</b>
4. Verhaltenskodexe .....	10
5. Nachhaltigkeitsberichterstattung .....	11
6. Klimawandel .....	12
7. Beschaffungskette von Industriefirmen .....	13
<b>Anhang</b>	
Anhang 1 : Untersuchte Unternehmen .....	14
Anhang 2 : Mitglieder des EEP per 31. Dezember 2013 .....	15

# Einführung

Es liegt im Interesse der langfristig orientierten Investoren, den Dialog mit Führungsinstanzen von kotierten Unternehmen zu pflegen: Sie können so die Unternehmen für die Best Practice der Corporate Governance und ihre Umwelt- und Sozialverantwortung sensibilisieren und Verbesserungen auslösen. Ziel ist, den Wert des Unternehmens zugunsten seiner Aktionärinnen und Aktionäre und den anderen Anspruchsgruppen nachhaltig zu steigern.

Arbeiten verschiedene gleichgesinnte Investoren zusammen, so lässt sich die Wirksamkeit dieses Vorgehens vergrössern. Zu diesem Zweck hat Ethos im Jahr 2004 zusammen mit mehreren Pensionskassen den „Ethos Engagement Pool (EEP)“ geschaffen. Dieser Zusammenschluss von Schweizer Vorsorgeinstitutionen führt den Dialog mit den hundert grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen.

Der Tätigkeitsbericht des Ethos Engagement Pools wird nicht veröffentlicht, sondern ausschliesslich den Mitgliedern in gedruckter Form zugestellt. Aus Transparenzgründen ist jedoch der vorliegende Kurzbericht auf der Website von Ethos, [www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch), abrufbar.

## Themen des Dialogs

Die folgenden im Jahr 2013 behandelten Dialogthemen wurden von den EEP-Mitgliedern genehmigt:

### Corporate Governance

1. Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats: Es geht in erster Linie um die Fähigkeiten, die Unabhängigkeit und die Diversität (vor allem die Präsenz von Männern und Frauen) innerhalb des Rats. Behandelt werden auch die Verfügbarkeit der Mitglieder sowie das Vorhandensein und die Zusammensetzung der spezialisierten Ausschüsse des Verwaltungsrats.
2. Vergütungen der Führungsinstanzen: Transparenz der Vergütungen, Struktur des Vergütungssystems, Kompetenzen der Aktionärinnen und Aktionäre in Sachen Vergütungen.
3. Politische und philanthropische Spenden: Bestandesaufnahme der Praktiken der Unternehmen bei der Spendentransparenz und Aufnahme des Dialogs über die Veröffentlichung einer Spendenpolitik sowie die Bekanntgabe der Beträge und der Empfänger.

### Umwelt- und Sozialverantwortung von Unternehmen

4. Verhaltenskodexe: Einführung, Abdeckung verschiedener Bereiche und Umsetzung eines Verhaltenskodexes durch kotierte Unternehmen.
5. Nachhaltigkeitsberichterstattung: häufige Veröffentlichung stichhaltiger und vergleichbarer Informationen über alle Aspekte der Umwelt- und Sozialverantwortung von Unternehmen.
6. Berichterstattung über die Strategie der Unternehmen angesichts des Klimawandels.
7. Lieferantenkette von Industrieunternehmen: Berücksichtigung der Umwelt- und Sozialverantwortung in der gesamten Beschaffungskette.

## A. Corporate Governance

# 1. Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats

**Ziele**

Ethos sucht systematisch den Dialog über die Zusammensetzung und Funktionsweise des Verwaltungsrats, zwei Schlüsselfaktoren einer guten Corporate Governance.

Bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats muss insbesondere auf folgende Punkte geachtet werden:

- Angemessene Zusammensetzung (vielfältige und sich ergänzende Fähigkeiten der Mitglieder)
- Ausreichende Unabhängigkeit
- Vielfalt, insbesondere auch weibliche Mitglieder
- Verfügbarkeit der Mitglieder
- Erneuerung des Verwaltungsrats

Die regelmässige Erneuerung des Rats ist ein Schlüsselement seiner Zusammensetzung. Die Unternehmen sollten deshalb transparent über ihren Nachfolgeplan und das Auswahlverfahren für die Verwaltungsratskandidaten informieren.

## Die Ergebnisse im Überblick

### Verbesserung der Unabhängigkeit des Verwaltungsrats

Die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats ist ungeachtet der Aktionariatsstruktur ein Schlüsselement für sein gutes Funktionieren. Seit der Gründung des EEP fordert Ethos deshalb Aktiengesellschaften mit zu wenig unabhängigen Verwaltungsräten auf, dieses Kriterium bei Neuwahlen in den Rat zu berücksichtigen. 2013 verfügten annähernd zwei Drittel der Unternehmen über mindestens 50% unabhängige Ratsmitglieder. Das ist ein gutes Ergebnis, vor allem angesichts der Aktionariatsstruktur der Schweizer Unternehmen.

**Grafik 1: Prozentsatz der Unternehmen mit einer Unabhängigkeitsquote im Verwaltungsrat von mindestens 50%**



### Der Anteil der Frauen im Rat wächst langsam

Die geringe Präsenz von Frauen in den Verwaltungsräten ist umso mehr ein aktuelles Thema, seit das Europäische Parlament der Schaffung einer Quote von 40% Frauen bis 2020 in den Verwaltungsräten der in der Europäischen Union kotierten Unternehmen zustimmte. Wird dieser Beschluss des Parlaments von den 28 Ländern gebilligt, erlangt diese Quote Rechtskraft. In der Schweiz ist die Einführung von Quoten zurzeit nicht vorgesehen. Der Anteil der Frauen in den Verwaltungsräten bleibt gering, nimmt jedoch stetig zu. Bei den 100 untersuchten Schweizer Unternehmen kann eine echte Dynamik des Wechsels festgestellt werden.

**Grafik 2: Frauenanteil im Verwaltungsrat**



## 2. Vergütungspolitik der Führungsinstanzen

### Ziele

Seit 2007 führt Ethos den Dialog mit den 100 grössten in der Schweiz kotierten Gesellschaften über das Thema der Vergütungen der Führungsinstanzen. Ziel dieses Dialogs sind Verbesserungen auf drei Ebenen:

- Transparenz des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.
- Struktur der Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.
- Kompetenzen in Sachen Vergütungen.

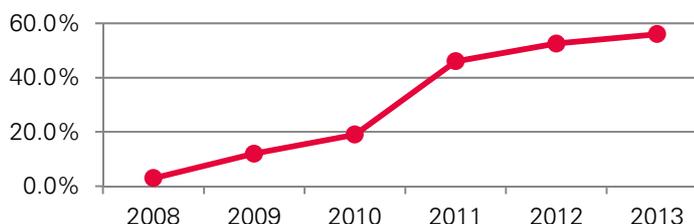
Am 3. März 2013 nahm das Schweizer Stimmvolk die Minder-Initiative «gegen die Abzockerei» an. Damit wurden die Aktionärsrechte bei der Festlegung der Vergütungen für Führungskräfte deutlich verbessert. Dank der systematischen und auf Dauer angelegten Arbeit des Ethos Engagement Pools wurde Ethos zu einem bevorzugten Gesprächspartner der Unternehmen. Sie wollen sich mit der Stiftung über die Auslegung der Verordnung und die Art und Weise austauschen, wie die notwendigen Auskünfte aufzubereiten sein werden, damit die Aktionärinnen und Aktionäre den verschiedenen zur Abstimmung vorgelegten Punkten zustimmen können.

### Die Ergebnisse im Überblick

#### Say on Pay: Die Aktionärsrechte werden verstärkt

Dank dem seit 2008 andauernden Engagement von Ethos in diesem Bereich setzen heute mehr als die Hälfte der Unternehmen eine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht auf die Traktandenliste der Generalversammlung. Durch die obligatorische Umsetzung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen im Jahr 2015 werden die Aktionärsrechte in Sachen Vergütungen verstärkt. So werden die Unternehmen an der Generalversammlung den Aktionären verschiedene Abstimmungen über die Höhe der Vergütungen für die Führungsinstanzen und die verschiedenen Pläne (Bonus oder Beteiligung) unterbreiten müssen.

**Grafik 3: Prozentsatz der Unternehmen mit konsultativer Abstimmung über den Vergütungsbericht an der Generalversammlung**



#### Verbesserung der Struktur der langfristigen Beteiligungspläne

Die langfristigen Beteiligungspläne machen einen bedeutenden Anteil der Gesamtvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung aus. Deshalb schenkt Ethos der Struktur dieser Pläne seit vielen Jahren ein besonderes Augenmerk und dringt bei den Unternehmen darauf, zumindest einen Teil ihrer Rückhaltepläne durch Pläne zu ersetzen, die auf Leistungskriterien beruhen. In der nachstehenden Grafik kann man eine leichte Zunahme der Unternehmen beobachten, die solche Pläne für ihre Manager kennen. Ethos stellt zudem fest, dass die Unternehmen heute stärker für dieses Thema sensibilisiert sind als in der Vergangenheit.

**Grafik 4: Prozentsatz der Unternehmen mit mindestens einem langfristigen Beteiligungsplan mit Leistungskriterien**



### 3. Politische und philanthropische Spenden

#### Ziele

Das Thema der politischen und philanthropischen Spenden wurde 2013 eingeführt. Dieser Problemkreis ist für die einzelnen Unternehmen und die ganze Wirtschaft von sehr grosser Bedeutung. Ausgaben für politische Spenden und Lobbying können nämlich schwerwiegende negative Auswirkungen für die Reputation der Unternehmen haben und dürfen nicht mit philanthropischen Spenden gleichgesetzt werden. Beschliesst ein Unternehmen, dem Aktionariat gehörende Mittel für politische Spenden oder Lobbying auszugeben, ist dies nach Ansicht von Ethos nur statthaft, wenn dieses Vorgehen ausschliesslich den langfristigen Interessen des Unternehmens und seiner Stakeholder zugute kommt, nicht denjenigen der Manager oder irgendeiner anderen besonderen Gruppe.

Für Ethos ist es wünschenswert, dass die Unternehmen diese Problematik in ihrem Verhaltenskodex im Abschnitt «Geschäftsethik» ausführlich und eindeutig behandeln. Ausserdem sollten sie als Ergänzung ein präzises und detailliertes Reglement erarbeiten. So können sie solche Aktivitäten in den Griff bekommen, kontrollieren und Verstösse ahnden. Nach dem Vorbild der Praxis in Grossbritannien sollte im Jahresbericht ein Absatz den politischen und philanthropischen Aktivitäten des Unternehmens gewidmet sein.

#### Die Ergebnisse im Überblick

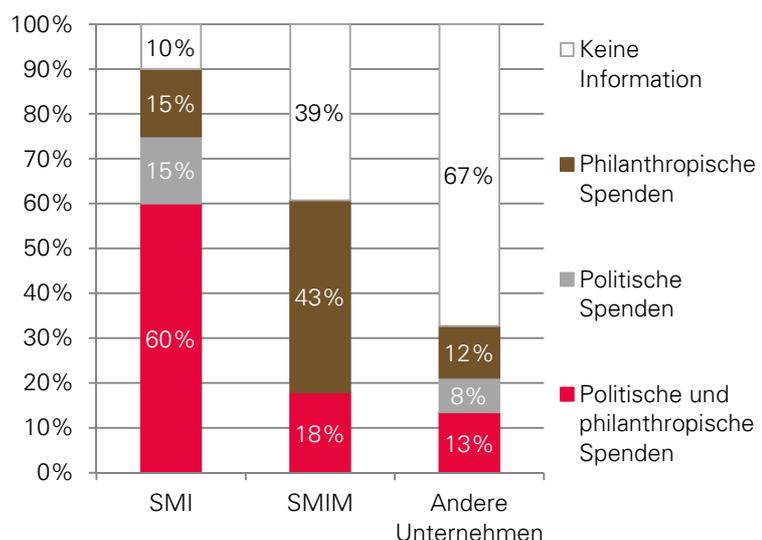
##### Bestandesaufnahme: ungenügende Transparenz

2013 erstellte Ethos ein Inventar der Praktiken in Sachen Transparenz in Bezug auf die öffentlich zugänglichen Informationen (Jahresberichte, Verhaltenskodexe, Nachhaltigkeitsberichte, Websites der kotierten Unternehmen).

Dabei wurde festgestellt, dass die Transparenz in der Frage der politischen und philanthropischen Spenden bei weitem ungenügend ist. Dies gilt umso mehr, als 67% der 52 kleineren Unternehmen im EEP-Spektrum überhaupt keine Angaben zu diesem Thema machen.

Sofern Informationen bekanntgegeben werden, sind sie meist sehr summarisch. Sie geben einen relativ vagen Überblick über die Spendenpolitik, häufig reduziert auf eine Negativklärung in einem offiziellen Dokument. Nur wenige Unternehmen erklären ihre diesbezügliche Politik, ebenso wenig wie die Entscheidungsmechanismen und Zuständigkeiten für die Spendenvergabe sowie die Aktivitäten in diesem Bereich im Berichtsjahr. Ein einziges Unternehmen (Mobimo) hatte an der Generalversammlung von 2013 für das Fiskaljahr 2013 eine Konsultativabstimmung über einen Gesamtbetrag für allfällige politische und/oder philanthropische Spenden durchgeführt, dies zum Teil dank dem Engagement von Ethos.

Grafik 5: Prozentsatz der Unternehmen, die Informationen über politische/philanthropische Spenden veröffentlichen (pro Index)



## B. Umwelt- und Sozialverantwortung der Unternehmen

## 4. Verhaltenskodexe

### Ziele

Der Verhaltenskodex stützt eine Nachhaltigkeitsstrategie, indem er die Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber seinen Anspruchsgruppen formuliert und die wichtigsten Herausforderungen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung benennt. Ein Verhaltenskodex ist zudem ein wichtiges Signal, dass das Unternehmen sich gesetzeskonform verhalten und intern eine Kultur der Integrität schaffen will.

Seit 2006 fördert Ethos im Dialog mit den Unternehmen die Einführung und Umsetzung von Verhaltenskodexen. Inhalt und Umsetzung des Kodexes sind zentrale Aspekte dieser Gespräche. Ethos legt deshalb grosses Gewicht auf dieses Thema, ist doch der Verhaltenskodex ein wichtiges Instrument für den Umgang mit den ethischen, ökologischen und sozialen Risiken, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind.

Ethos stellt fest, dass sich die Praktiken der in der Schweiz kotierten Unternehmen in den sieben Jahren der Dialogführung über dieses Thema sehr positiv entwickelt haben. Um interessierten Unternehmen eine Reflexionsgrundlage zu bieten, veröffentlichte Ethos 2013 ein «Engagement Paper» zum Thema des Verhaltenskodexes, das die Best Practice und die Erwartungen der Anlegerinnen und Anleger in Bezug auf den Inhalt und die Umsetzung dieses Kodexes beschreibt.

### Die Ergebnisse im Überblick

#### Verhaltenskodexe: konstanter Fortschritt

Nach Ansicht von Ethos genügt es für eine kotierte Aktiengesellschaft nicht mehr, einige Unternehmensgrundsätze aufzulisten und ins Internet zu stellen. Die Grundsätze und Werte des Unternehmens, die den Bezugsrahmen für ihre Geschäftstätigkeit bilden sollen, müssen in einem spezifischen Dokument veröffentlicht werden, das öffentlich zugänglich sowie vom Verwaltungsrat unterzeichnet und datiert ist. Seit 2012 werden deshalb die auf der Website einer Gesellschaft veröffentlichten Unternehmensgrundsätze von Ethos nicht mehr als Verhaltenskodex eingestuft. Erfreulich ist allerdings, dass die Zahl der verabschiedeten und publizierten Kodexe der kotierten Schweizer Unternehmen in bemerkenswertem Ausmass zunimmt. Von 2006 bis 2013 stieg die Zahl der Unternehmen, die einen öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex erliessen, von 30 auf 72. Ethos bedauert jedoch, dass gewisse Unternehmen zwar über einen Verhaltenskodex verfügen, diesen jedoch noch immer nicht öffentlich machen wollen (acht Unternehmen des EEP-Spektrums 2013).

Grafik 6: Anzahl der Unternehmen mit einem Verhaltenskodex



#### Lückenhafte Informationen über die Umsetzung der Verhaltenskodexe

Es ist wichtig, dass die Aktionärinnen und Aktionäre Zugang zu den Informationen über die Umsetzung des Kodexes auf der Website, im Jahres- oder im Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmen haben. Bis heute veröffentlicht nur ungefähr ein Viertel (26%) der Unternehmen des EEP-Spektrums Informationen über die Umsetzung ihres Kodexes, während ungefähr ein Drittel (35%) nichts darüber bekanntgibt.

## 5. Nachhaltigkeitsberichterstattung

### Ziele

Seit 2006 sensibilisiert Ethos die Unternehmen des EEP-Universums für die Offenlegung von Umwelt- und Sozialdaten im Rahmen ihres Jahresberichts. Ethos misst diesem Thema grosse Bedeutung zu, ermöglichen doch diese Informationen, die nichtfinanzielle Performance der Unternehmen zu verstehen und zu bewerten. Ausserdem kann so beurteilt werden, wie die Unternehmen mit den nichtfinanziellen Risiken umgehen.

Ethos erwartet deshalb von den Unternehmen eine systematische Nachhaltigkeitsberichterstattung. Gliederung und Inhalt dieses Berichts soll einer bestimmten Anzahl von international anerkannten Kriterien genügen. Im Dialog mit den Unternehmen fördert Ethos insbesondere die Richtlinien der „Global Reporting Initiative“ (GRI).

2013 veröffentlichte die GRI ihre neuen Richtlinien (G4), die die Unternehmen in ihrem nächsten Berichterstattungszyklus anwenden können. Diese neue Version stellt die Materialität der Herausforderungen, mit denen das Unternehmen konfrontiert ist, ins Zentrum des Berichterstattungsprozesses und fordert sie auf, die Herausforderungen der Nachhaltigkeit in ihre Gesamtstrategie einzuschliessen.

### Die Ergebnisse im Überblick

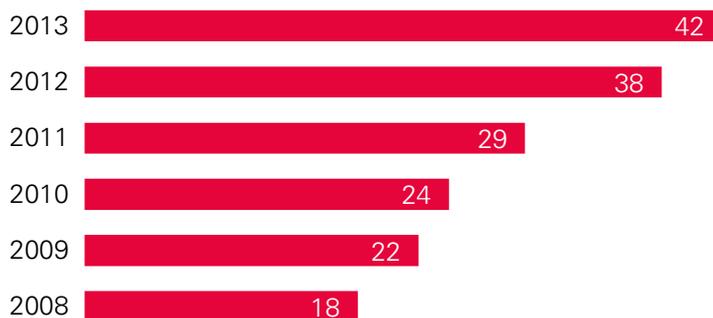
#### Die Materialität ins Zentrum der Berichterstattung stellen

Im Oktober 2013 aktualisierte Ethos das 2010 veröffentlichte Dokument, das ihre Erwartungen im Bereich der Umwelt- und Sozialberichterstattung darlegt. Ethos definiert darin den Begriff der Materialität als Berücksichtigung der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Herausforderungen, die die Beurteilungen und Entscheidungen der Anspruchspartner (Stakeholder) gegenüber dem Unternehmen beeinflussen können. Nach Ansicht von Ethos ist dieses Prinzip grundlegend wichtig, um die Unternehmen dazu zu bringen, dass sie all ihre Überlegungen auf die Identifizierung der finanziellen und nichtfinanziellen Herausforderungen konzentrieren, mit denen sie konfrontiert sind, und diese in ihre Unternehmensstrategie integrieren.

#### Die Anwendung der Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) nimmt kontinuierlich zu

Im Dialog mit den Unternehmen verweist Ethos ausdrücklich auf die Richtlinien der «Global Reporting Initiative» (GRI), deren Anwendung eine systematische und qualitativ hochwertige Umwelt- und Sozialberichterstattung ermöglicht. Die Richtlinien werden daher immer allgemeiner angewandt, auch von den kleinen und mittleren Unternehmen. Nach Ansicht von Ethos ist dies um so wichtiger, weil die neue Version G4 der GRI die Frage der Materialität der Herausforderungen ins Zentrum der Berichterstattung stellt.

#### Grafik 7: Anzahl der Unternehmen, die die GRI-Richtlinien anwenden



## 6. Klimawandel

### Ziele

Die Veröffentlichung der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die Unternehmen liefert den Anlegerinnen und Anlegern unerlässliche Informationen, um den Einfluss des Klimawandels auf ihre Investments zu beurteilen. Die Teilnahme der Unternehmen am Carbon Disclosure Project (CDP) und ihre Antworten liefern wertvolle Auskünfte über die Strategien, die erkannten Gefahren und Chancen, den Umfang der generierten Emissionen, die Reduktionsziele und die Massnahmen, um sie zu erreichen, sowie in einem allgemeineren Sinn das Niveau der Vorbereitung der befragten Unternehmen angesichts des Klimawandels.

Die CDP-Informationsanfrage löste bei den Schweizer Unternehmen in den sechs Jahren, in denen Ethos die Umfrage durchführte, wachsendes Interesse aus. Angesichts der erzielten Fortschritte in der Klimaberichterstattung wollte Ethos ab 2013 die nächste Etappe angehen und sich auf die Entwicklung von stichhaltigen, ehrgeizigen und nachhaltigen Klimastrategien konzentrieren. Ethos setzt deshalb den Dialog über den Klimawandel selbständig im Rahmen eines spezifischen Themas des Umweltengagements fort.

### Die Ergebnisse im Überblick

#### Stabiler Prozentsatz der Beteiligung am Carbon Disclosure Project (CDP) zwischen 2012 und 2013

2013 blieb der Prozentsatz der Beteiligung am CDP der Unternehmen, die dem schweizerischen Analysespektrum angehören, mit 64% praktisch gleich wie im Vorjahr (2012: 65%).

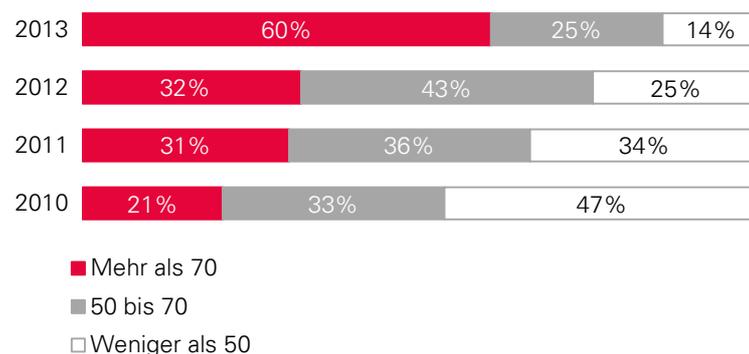
**Grafik 8: Anzahl der Unternehmen, die am CDP teilnahmen (100 Unternehmen des Schweizer CDP-Analysespektrums)**



#### Spürbare Qualitätssteigerung der Antworten

Die «Disclosure Scores» messen die Qualität und Vollständigkeit der Antworten der Unternehmen auf die CDP-Informationsanfrage. Die Scores werden anhand einer Skala von 100 Punkten erstellt. 2013 konnte wiederum eine deutliche qualitative Verbesserung der von den Schweizer Unternehmen gelieferten Antworten beobachtet werden: 60% der Unternehmen erzielten einen Score über 70 Punkte (2010: 21%).

**Grafik 9: Prozentsatz der Unternehmen je Qualitätsstufe der Antworten (64 Unternehmen des Schweizer CDP-Analysespektrums)**



## 7. Beschaffungskette von Industriefirmen

### Ziele

Der Schweizer Industriesektor erlebte im Verlauf der letzten Jahre eine starke internationale Expansion: Angesichts des intensiven Wettbewerbs beziehen die Unternehmen in ihre Wertschöpfungskette vermehrt Lieferanten aus Schwellenländern ein oder errichten dort Produktionsstätten.

Die sozialen und ökologischen Risiken als Folge eines schlechten Managements der Beschaffungskette sind schwerwiegend: Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Unterdrückung der gewerkschaftlichen Freiheit, usw. Werden diese Risiken nicht angemessen und proaktiv behandelt, kann dies für die Unternehmen zu schwerwiegenden finanziellen und Reputationsproblemen führen.

2013 führte Ethos deshalb das Gespräch mit den 28 grössten in der Schweiz kotierten Industrieunternehmen, um ihnen die Erwartungen von Ethos für ein nachhaltiges Management der Beschaffungskette zu erklären. Ethos ermutigt die Unternehmen systematisch, einen Lieferanten-Verhaltenskodex zu erarbeiten. Die Mehrheit dieser Gesellschaften hat schon ihr Interesse bekundet, den Dialog fortzusetzen.

### Die Ergebnisse im Überblick

#### Umwelt- und soziale Anforderungen an die Lieferanten

Die Einführung von Umwelt- und Sozialstandards bei den Lieferanten ist ein Schlüsselfaktor für eine nachhaltige Strategie bei der Bewirtschaftung der Beschaffungskette. Dies gilt ganz besonders für industrielle Unternehmen. 21 der 28 in der Schweiz kotierten Gesellschaften des Industriesektors informieren auf mehr oder weniger umfassende Weise über das Vorhandensein solcher Forderungen. Von diesen 22 Unternehmen haben elf diese Forderungen in einem Verhaltenskodex für Lieferanten ausformuliert (drei davon sind nicht öffentlich zugänglich).

**Grafik 10: Entwicklung der Lieferanten-Verhaltenskodexe (28 grösste in der Schweiz kotierte industrielle Gesellschaften)**



#### Lieferanten-Verhaltenskodexe: Abdeckung der Herausforderungen

Ethos erwartet, dass der Inhalt dieser Kodexe den wichtigsten Herausforderungen Rechnung trägt, mit denen die Unternehmen in ihrer gesamten Beschaffungskette konfrontiert sind. Es handelt sich beispielsweise um die Anwendung von Normen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, das Verbot der Kinderarbeit und der Zwangsarbeit, die Schaffung eines Umweltmanagementsystems und die Korruptionsbekämpfung. Für wünschenswert hält Ethos zudem einen Bezug zu grundlegenden Normen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte oder zu den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation.

## Anhang 1 : Untersuchte Unternehmen

ABB	Georg Fischer	Romande Energie
Acino	Givaudan	Schindler
Actelion	Helvetia Patria	Schweiter Technologies
Adecco	Holcim	SGS
AFG Arbonia-Forster-Group	Huber+Suhner	Siegfried
Allreal	Implenia	Sika
Aryzta	Inficon	Sonova
Bâloise	Intershop	St. Galler Kantonalbank
Bank Coop	Julius Bär	Straumann
Banque Cantonale du Valais	Kaba	Sulzer
Barry Callebaut	Kudelski	Swatch Group
Basilea	Kühne + Nagel	Swiss Life
BCV	Kuoni	Swiss Prime Site
Belimo	Lem	Swiss Re
Berner Kantonalbank	Liechtensteinische LB	Swisscom
BKW FMB Energie	Lindt & Sprüngli	Swissquote
Bobst	Logitech	Syngenta
Bucher Industries	Lonza	Tamedia
Burckhardt Compression	Luzerner Kantonalbank	Tecan
Cie Financière Richemont	Metall Zug	Temenos
Clariant	Meyer Burger	Transocean
Credit Suisse Group	Mobimo	UBS
Dätwyler	Nationale Suisse Assurances	Valiant
DKSH	Nestlé	Valora
Dufry	Nobel Biocare	Vetropack
EFG International	Novartis	Vontobel
Emmi	OC Oerlikon	VZ Holding
Ems-Chemie	Panalpina	Weatherford International
Flughafen Zürich	Pargesa	Zehnder
Forbo	Partners Group	Zug Estates
Galenica	Phoenix Mecano	Zuger Kantonalbank
GAM Holding	PSP Swiss Property	Zurich Insurance Group
Gategroup	Rieter	
Geberit	Roche	

## Anhang 2 : Mitglieder des EEP per 31. Dezember 2013

Aargauische Pensionskasse (APK)	Caisse paritaire de prévoyance de l'industrie et de la construction (CPPIC)	Pensionskasse der SMS Concast AG
Avifed Fondation de prévoyance	CAPUVA Caisse de prévoyance des travailleurs et employeurs du commerce de détail	Pensionskasse der Stadt Frauenfeld
Caisse d'Assurance du Personnel de la Ville Genève et Services Industriels (CAP)	CCAP Caisse Cantonale d'Assurance Populaire	Pensionskasse der Stadt Winterthur
Caisse de pension CSEM	CIEPP - Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle	Pensionskasse des Katholischen Konfessionsteils für die Diözese St.Gallen
Caisse de pension de la Construction du Valais (CPCV)	Comunitas Vorsorgestiftung des Schweiz. Gemeindeverbandes	Pensionskasse des Opernhauses Zürich
Caisse de pension des sociétés Hewlett-Packard en Suisse	Elite Fondation de prévoyance	Pensionskasse Diakonat Bethesda Basel
Caisse de Pension Merck Serono	Ente Ospedaliero Cantonale Fondo di Previdenza per il Personale EOC	Pensionskasse Ev.-ref. Gesamtkirchgemeinde Bern
Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV)	Fondation de la Métallurgie vaudoise du bâtiment (FMVB)	Pensionskasse Post
Caisse de pensions de l'EVAM	Fondation de prévoyance Artes et Comoedia	Pensionskasse Pro Infirmis
Caisse de pensions du canton de Neuchâtel (Prévoyance.ne)	Fondation de prévoyance Coninco	Pensionskasse Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern
Caisse de pensions du personnel Alcorex	Fondation de prévoyance de Vedia SA	Pensionskasse SRG SSR idée suisse
Caisse de pensions du personnel communal de Lausanne	Fondation de prévoyance des Paroisses et Institutions Catholiques	Pensionskasse Stadt Luzern
Caisse de pensions du personnel de la Ville de Carouge	Fondation de prévoyance en faveur du personnel de la société Air-Glacières SA	Pensionskasse Stadt Zürich
Caisse de pensions du personnel de Naef & Cie SA et des sociétés affiliées	Fondation de prévoyance PX Group	Pensionskasse Unia
Caisse de pensions Hrand Djvahirdjian	Fondation de prévoyance skycare	Pensionskasse von Krankenversicherungs-Organisationen
Caisse de pensions Isover	Fondation en faveur du personnel de la maison KBA-NotaSys S.A.	Pensionskassengenossenschaft des Schweiz. Gewerkschaftsbundes
Caisse de prévoyance de l'Etat du Valais (CPVAL)	Fondation Interprofessionnelle Sanitaire de Prévoyance (FISP)	Personalvorsorgekasse der Stadt Bern
Caisse de Prévoyance des Eglises et Associations Protestantes de Genève	Fondation rurale de prévoyance professionnelle	Personalvorsorgestiftung der Theatergenossenschaft Bern
Caisse de prévoyance des établissements publics médicaux de Genève (CEH)	Fondazione Ticinese per il 2 Pilastro	Personalvorsorgestiftung IVF HARTMANN AG
Caisse de Prévoyance des Interprètes de Conférence (CPIC)	Fonds de prévoyance et de Retraite des Employés de la commune de Delémont (FRED)	Personalvorsorgestiftung Rapp AG
Caisse de prévoyance du Canton de Genève (CIA)	Jet Aviation Vorsorgestiftung	Previs - Personalvorsorgestiftung Service Public
Caisse de Prévoyance du Clergé du Diocèse Lausanne, Genève et Fribourg	Leica Pensionskasse	Prévoyance Santé Valais (PRESV)
Caisse de prévoyance du personnel communal de la ville de Fribourg	Loyalis BVG-Sammelstiftung	Pro Medico Stiftung
Caisse de retraite du Groupe DSR	Luzerner Pensionskasse	Profelia Fondation de prévoyance
Caisse de retraite Matisa	Nest Sammelstiftung	Prosperita Stiftung für die berufliche Vorsorge
Caisse de retraite paritaire de l'artisanat du bâtiment du Valais (CAPAV)	ÖKK Personalvorsorgestiftung	Raiffeisen Pensionskasse Genossenschaft
Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction	Pensionskasse Basel-Stadt	Retraites Populaires
Caisse intercommunale de pensions (CIP)	Pensionskasse Bühler AG Uzwil	Spes Caisse de prévoyance du Diocèse de Sion
	Pensionskasse Caritas	Spida Personalvorsorgestiftung
	Pensionskasse der Ernst Schweizer AG	Stiftung Abendrot
	Pensionskasse der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau	Stiftung Alters- und Hinterbliebenenversicherung der Sanitas Krankenversicherung
		Versicherungskasse der Stadt St. Gallen



[info@ethosfund.ch](mailto:info@ethosfund.ch)  
[www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch)

Ethos  
Place Cornavin 2  
Postfach  
CH-1211 Genf 1  
T +41 (0)22 716 15 55  
F +41 (0)22 716 15 56

Büro Zürich:  
Ethos  
Gessnerallee 32  
CH-8001 Zürich  
T +41 (0)44 421 41 11  
F +41 (0)44 421 41 12